

## **Accord de Coopération Transnationale (ACT) PHOES** **Rencontre transnationale à Vicenza du 4 au 6 juin 2007**

La rencontre transnationale des travaux de l'Accord de coopération transnationale PHOES s'est tenue conformément au plan de travail présenté en première annexe.

Précisons qu'il s'agit d'une prise de notes et que le compte-rendu officiel sera rédigé par la structure française VDS FORMATION, Secrétaire transnational de l'ACT PHOES.

### Agents AWIPH présents et impliqués

- M. Philippe D'HOLLANDER, Directeur f.f.
- M. Christophe RIZZO, Attaché
- M. Benoît NIZET, Gradué principal
- M. Axel VAN WEYNENDAELE, Attaché

### Lundi 4 juin

Les partenaires se répartissent selon les groupes de travail (GT) mis en place à Charleroi. Dans ce cadre, chaque chef de GT réalise une synthèse des travaux initiés lors de la précédente rencontre.

- Quels travaux avons-nous entrepris ?
- Quelles sont les tâches qui nous attendent pour le mois de septembre en vue du séminaire espagnol ?
- Quel est le produit final que nous devons atteindre en vue du séminaire de clôture et ce, pour chaque GT ?

### Relations aux entreprises

La tâche du groupe est de considérer la relation aux entreprises dans son travail d'insertion professionnelle d'un public en situation de handicap. A cette fin, les membres de ce GT se sont concentrés sur 3 aspects : juridique, service, culturel :

1. Juridique : *équilibre entre* obligations et alternatives.
2. Service : équilibre *entre interventions du* réseau des compétences *et principe d'intégralité* de l'intervention.
3. Culturel : communication et processus visant à promouvoir la responsabilité sociale de l'entreprise.

*Dans nos pays respectifs, ils existent des solutions différentes afin d'atteindre cet équilibre.*

Quels sont les engagements pris par le GT ? Réaliser une fiche reprenant l'ensemble des 3 aspects en identifiant les « bonnes pratiques ». Sur base de l'analyse faite, les membres du GT pensent réaliser des interviews auprès des acteurs politiques.

### Appui au travail

La finalité est d'apprécier le « supported employment ». La discussion a porté sur un travail d'identification du périmètre de la situation de travail.

Lors du séminaire à Charleroi, il a été proposé de créer une grille de lecture de la situation de travail. A cette fin, les partenaires français ont travaillé sur un projet de grille qu'ils soumettront aux autres membres du GT durant cette rencontre.

Mme Françoise Petitjean, responsable du GT, souligne que plusieurs réflexions ont fait l'objet de discussions au sein de GT.

- A partir de quand considère-t-on que quelqu'un est autonome ?
- Quels sont les acteurs qui à un moment donné interviennent dans le processus de mise au travail ?

Objectif de cette rencontre : valider une grille de lecture qui convienne à chaque pays partenaire.

### *Evaluation*

Cf. compte-rendu des travaux menés lors de la rencontre transnationale à Charleroi.

Les membres finaliseront durant cette rencontre la carte des outils existants au niveau normatif et organiseront les méthodologies de travail à mettre en œuvre afin de permettre aux partenaires espagnols et italiens d'utiliser l'IRP.

### *Mardi 5 juin*

Les participants sont répartis dans les 3 groupes de travail.

### 1. GT EVALUATION

Le GT présente les différents outils normatifs les plus utilisés au sein des structures partenaires. Chaque partenaire transmet ses fiches pour la fin du mois de juin et les traduit dans les deux autres langues pour la fin juillet !!! Ces fiches seront débattues lors de la rencontre espagnole.

### *Outils espagnols*

Les partenaires espagnols utilisent un questionnaire adressé à la personne, à l'entreprise, et à la famille. Ce questionnaire est utilisé auprès d'un public présentant un handicap mental, et ce avant l'entrée dans le travail afin d'apprécier si la personne s'avère apte au travail.

Notons que le groupe cible auquel s'adresse ce questionnaire est constitué de personnes très éloignées de l'emploi ; la finalité étant de les mettre en avant et de les faire sortir de cette situation.

Dans une seconde phase (suite au questionnaire), ils souhaiteraient compléter la démarche en proposant l'outil IRP.

Ensuite, ils organisent deux entretiens (famille et personne) mais cela se déroule sur le temps d'un entretien. Tout dépend de la capacité cognitive de la personne.

Remarque : ils constatent qu'il existe des différences entre les réponses de la personne et les réponses formulées par la famille.

Les partenaires belges soulignent un aspect intéressant, qui n'existe pas systématiquement en Région wallonne, à savoir l'implication de la famille dans le processus.

Fiche d'évaluation utilisée dans les services sanitaires. Il s'agit d'un instrument d'évaluation adaptable à tous les types de handicaps. C'est une fiche d'évaluation multi-dimensionnelle construite à partir de la CIF (OMS).

Elle se base sur un travail multi-dimensionnel et d'équipe : synthèse des difficultés (santé,...), capacité d'autonomie, le projet envisageable.

Le médecin...remplit sa partie, puis l'assistante sociale/psychologue/éducateur,... . Ensuite est mis en place un groupe de travail (équipe pluridisciplinaire) et l'on travaille à la détermination d'un projet professionnel.

Remarques :

- Cet instrument, de portée uniquement régionale (et non nationale), existe depuis longtemps et a été testé sur la moitié de la population de la Vénétie.
- Cet instrument est obligatoire.

L'application de cet outil suppose une période d'apprentissage d'un mois afin d'apprécier la situation de la personne. Dans la mesure où, il ne dispose pas de toutes les informations utiles, une seconde réunion est organisée. Par conséquent, la période réelle s'élève à 3 mois.

Entretien d'accueil (districts régionaux) par l'assistante sociale qui utilise une fiche d'évaluation transversale et remplit les documents administratifs utiles. L'éducateur travaille ensuite sur des aspects plus pointus en matière d'orientation et d'emploi. Notons que les psychologues peuvent faire passer des tests (*ce qui n'est pas systématiquement* pas le cas dans le cadre des BR de l'AWIPH).

Peut être proposé un stage de 15 jours à 1 mois, une mise à l'emploi,... .

Remarque : en Italie, il est possible de ne pas considérer comme valables les documents présentés par la personne.

Présentation de l'outil Inventaire des Ressources Personnelles - IRP

Concernant l'IRP, l'AWIPH a réalisé un important travail national dont elle remet les résultats aux membres du GT.

Présentation de l'IRP (« Inventaire des ressources personnelles ») et de l'ICP (« Inventaire des charges du poste ») par M. Gérard VERMOT-DESROCHES. Avant d'analyser la situation de la personne, il est nécessaire de connaître de la situation de travail. C'est pourquoi, deux domaines d'évaluation ont été développés : IRP et ICP (Inventaire des charges du poste).

L'AWIPH souhaite tester l'outil ICP (en ETA, par exemple) qui, à l'heure actuelle, se trouve en construction.

## 2. GT APPUI AU TRAVAIL

Cf. compte-rendu en troisième annexe.

## 3. GT RELATIONS AU TRAVAIL

L'objectif initial était les échanges avec les partenaires inscrits à ce groupe de travail quant à la question de l'emploi public des personnes en situation de handicap. La discussion a rapidement évolué vers des échanges sur l'emploi des personnes handicapées en général, tant dans le secteur public que privé.

Le groupe a décidé d'aborder 3 aspects :

- Les aspects normatifs
- Les services
- Les aspects économiques et culturels.

La réunion de Murcia, en septembre 2007, devrait s'orienter vers la rédaction d'un guide de bonnes pratiques en matière d'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap dans les secteurs tant public que privé.

Il a été convenu à Vicenza que chaque participant au groupe de travail transmette à Enzo IODICE, le coordinateur, une description très synthétique du contexte national, des facteurs de risque ainsi que des potentialités et opportunités.

Vous trouverez ci-dessous la synthèse des éléments apportés par Ph D'HOLLANDER (AWIPH) et Eddy DAMBLY (IFAPME).

## 1. ASPECTS NORMATIFS

### 1.01 - Quotas obligatoires

a) Brève description du contexte national en Belgique (Région wallonne)

- Oui pour certains services publics (CPAS, services du Gouvernement wallon)
- Non pour le secteur privé

b) Facteurs de risque

Discrimination et pas toujours création d'emploi (étiquette)

c) Potentiels et opportunités

- Les pays qui pratiquent l'obligation d'emploi ont une meilleure efficacité.
- Création d'emploi pour personnes handicapées.
- Aspects quantitatifs et pas forcément qualitatifs.

### 1.02 - Sanctions

a) Brève description du contexte national

Aucune sanction prévue en Belgique

b) Facteurs de risque

Le quota n'est pas toujours appliqué là où il est obligatoire

c) Potentiels et opportunités

Nécessité d'appliquer à la fois des quotas et des sanctions

### **1.03 - Alternatives aux sanctions**

#### a) Brève description du contexte national

Inexistantes.

#### b) Potentiels et opportunités

Si des alternatives sont prévues ; elles permettent de développer d'autres politiques en faveur des personnes handicapées.

### **1.04 Soutien dans le salaire des travailleurs**

#### a) Brève description du contexte national

Inexistant sauf système d'allocations d'intégration et de remplacement de revenus.

#### b) Potentiels et opportunités

Le niveau salarial est négocié au sein de commissions paritaires.

### **1.05 Soutien contributif aux entreprises**

#### a) Brève description du contexte national

Ce soutien se fait via des incitants financiers (par exemple une prime qui compense la perte de rendement).

#### b) Facteurs de risque

Risque d'effet d'aubaine et de fin de contrat quand le soutien s'arrête.

#### c) Potentiels et opportunités

Compensation de la perte de rendement

### **1.06 Gouvernance des services**

#### a) Brève description du contexte national

Pouvoir agréant et subventionnant : AWIPH (Région Wallonne).

#### b) Facteurs de risque

La régionalisation entraîne des politiques différentes selon les Régions.

Prévoir des quotas dans les entreprises privées devrait passer par une politique nationale (car l'emploi dépend d'un Ministère fédéral en Belgique).

c) Potentiels et opportunités

Autonomie régionale mais nécessité de conclure des accords de coopération avec les autres régions pour assurer les services à toutes les personnes handicapées (par exemple : personne handicapée domiciliée dans une région et travaillant dans une autre).

## 2. ASPECTS SERVICES

Brève description du contexte national	Facteurs de risques	Potentialités et opportunités
1. Equipe pluridisciplinaire	Pas de réflexion sur la personnalité de la personne handicapée. Absence d'orientation : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Métier</li> <li>- Poste</li> <li>- Entreprise</li> </ul> Absence de préparation à l'intégration Absence de prospection en entreprise Absence de période d'essai Absence de confirmation du travail en entreprise	1. Evaluation Identifier les ressources et les besoins de la personne handicapée
2. Partenariats, Attachés en Intégration professionnelle, Stage découverte		2. Orientation
3. Formation en alternance, Contrat d'adaptation professionnelle		3. Formation
4. Contrats d'entreprise		4. Prospection
5. Attachés en Intégration professionnelle, Stage découverte		5. Découverte et Expérimentation
6. Prime à l'intégration		6. Embauche Faciliter l'engagement
7. Accompagnement, Job coaching, Adaptation du poste de travail.		7. Appui au travail
8. Primes de compensation, Tutorat en entreprise		8. Maintien dans l'emploi Evaluation permanente : permettre l'évolution dans le poste de travail.

### 3. ASPECTS ECONOMIQUES ET CULTURELS

#### **3.01 - Brève description du contexte national**

Le taux de sans emploi est plus important chez les personnes handicapées (60 à 80% des personnes handicapées sont sans emploi). De plus, ce chiffre augmente avec l'âge. Le niveau de qualification est souvent + modeste chez les personnes handicapées ?

#### **3.02 - Facteurs de risques**

- la sous-qualification
- les réductions fonctionnelles
- les préjugés ; les représentations sociales que la population et plus spécifiquement les employeurs, ainsi que les collègues de travail, se font d'une personne handicapée
- la situation économique générale
- les pièges à l'emploi (ex. : réduction des allocations quand on travaille)

#### **3.03 - Potentiels et opportunités**

- former : en alternance
- réadaptation fonctionnelle
- dépasser les préjugés : politique de communication
- développer le plein emploi, développer l'économie sociale
- augmenter les bas salaires

→ **Nécessité :**

- d'une volonté politique :
- de concertation sociale,
- de pression du monde associatif représentant les personnes handicapées

#### **Mercredi 6 juin**

Présentation d'APINDUSTRIA. Cette entreprise fait partie du projet REINTEGRA.

*Synthèse des travaux du GT « appui au travail »* par Françoise PETITJEAN (cf. ppt). La conception est terminée. Le test de la grille sera réalisé d'ici septembre et le recueil d'ici novembre.

La grille d'observation d'une situation d'appui au travail créée correspond aux besoins des 4 pays (transférabilité). La grille identifie l'ensemble des acteurs intervenant dans le processus.

Exemple : en France, le médecin du travail délivre l'autorisation de travail.

Selon Mme PETITJEAN, l'autonomie est actée lorsqu'il n'y a plus de financements ??? Cette définition devra toutefois refaire l'objet d'un débat.

Pour septembre 2007 : chaque pays observe au moins deux situations de travail (travailleur en situation de handicap physique et travailleur en situation de déficience mentale).

!!! Belgique : handicap physique, déficience mentale, trouble psychique.

*Synthèse des travaux du GT « relations aux entreprises »* par Enzo IODICE (cf. document Excel).

- Système normatif cohérent
- Système de services adéquats
- Système culturel qui accompagne le parcours d'intégration socioprofessionnelle

Les membres du GT ont analysé les trois éléments. En ce qui concerne le système normatif, ils ont relevé que les différences ne sont pas si importantes dans la mesure où il s'agit d'un objectif à atteindre et permet un travail de sensibilisation. Néanmoins, il présente des limites dans la mesure où il peut créer des discriminations.

Les membres du GT soulignent que le système obligatoire doit s'accompagner d'un système alternatif.

Première hypothèse de travail – compléter ce travail et écrire le compte-rendu final.

Deuxième hypothèse de travail – les résultats de cette synthèse pourraient être présentés auprès d'interlocuteurs privilégiés au mois de novembre 2007.

Pour le mois de juillet, Enzo s'engage à rédiger une proposition de travail.

*Synthèse des travaux du GT « évaluation »* par Thierry HECHE (cf. document Word). Présentation de deux outils minimum à traduire dans les deux autres langues !!! Deux pages par outil.

### **Comité de pilotage – 6 juin**

Pour la rencontre transnationale à Murcia, nous allons poursuivre les travaux GT. Mme Elena DIAZ souhaite réduire la rencontre à 2 jours. Néanmoins, les autres membres estiment qu'il est nécessaire de travailler 3 journées complètes.

Dès lors, les matinées de travail seront plus longues qu'à Vicenza (09H30 – 14H00). La dernière demi-journée pourrait être consacrée au Comité de pilotage.

Concernant la clôture à Belfort/Besançon (ou à Strasbourg), les dates sont fixées : 29 et 30 novembre. Il faudra inviter différentes structures décisionnelles (FSE, CE, Représentant du Cabinet des affaires sociales,...) en vue de la clôture. L'idée est d'inviter des personnes d'un même rang et d'un même niveau (élus,...).

Cela suppose de rédiger un programme pour le mois de septembre au plus tard !!!

M. Gérard VERMOT-DESROCHES propose de réaliser la clôture en présence des députés européens de chaque pays partenaires à Strasbourg. Si cette hypothèse est retenue tout se déroulera à Strasbourg. Si par contre, cela ne peut se dérouler au Parlement européen, tout se tiendra à Besançon et plus précisément au Conseil régional de Franche-Comté.

Le séminaire de clôture devrait rassembler +/- 40 personnes auxquels s'ajoutent les invités officiels (+/- 15 personnes).

!!! Réaliser pour la fin JUIN 2007 un projet d'invitation pour le séminaire de clôture !!!

l

 <p>Iniziativa Comunitaria Equal Rete per l'integrazione di buone pratiche di Inclusione Sociale <b>Re.Integra</b></p>	<p>Programma I.C. Equal "RE.INTEGRA" IT –G2-VEN-009 ***</p> <p><b>Soggetto Referente</b> Provincia di Vicenza Palazzo Arnaldi - Contrà SS. Apostoli, 18 36100 Vicenza Telefono 0444 908313-398 Fax: 0444 908365</p>	Pag.:10 di 11
<b>Macrofase 4</b>	<b>Referente : FICIAP Veneto</b>	Azione n°

### ACT PHOES ATTIVITA' TRANSAZIONALE

4-6 giugno 2007 a Vicenza

### Programma di lavoro dei gruppi tematici

Lunedì 04/06/07	Ore 9.30 – 14.30	Sede ASCOM Vicenza Via ... Tel. ...
<p style="text-align: center;">Ordine del giorno</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentazione della giornata di lavoro</li> <li>2. Condivisione del programma</li> <li>3. Organizzazione gruppi di lavoro</li> </ol>		

<b>GT La valutazione</b> – coordinatore Thierry Heche	
Partecipanti	Boeretto Lucia Rigoni Paola Eva Perez Conrado Navalon Gérard Vermot-Desroches Christophe Rizzo Axel Van Weynendaele

<b>GT Appoggio al lavoro</b> – coordinatore Françoise Petitjean	
Partecipanti	Cattelan Manola Guido Guiotto Canali Iginio Elena Diaz Martinez Pedro Gabriel Delphine Ricci

<b>GT Le relazioni con le imprese</b> – coordinatore Enzo Iodice	
Partecipanti	Quintavalle Guido Salvador Tortosa Philippe D'Hollander Eddy Dambly

Martedì 05/06/07		Sede CFP San Gaetano FICIAP Veneto Strada Mora, 14 - Vicenza
	Ore 9.30 – 12.30	
	-	Continuazione attività gruppo di lavoro
	-	1° sintesi dei risultati dei gruppi
	Ore 12.30 – 13.30	
	Ore 14.00	
	-	Partenza con bus per Soave – visita culturale nel veronese, al consorzio vitivinicolo ed alcune cantine. Arrivo previsto a Soave per le 15.30
	Ore 19.00	
	-	Rientro a Vicenza
Mercoledì 06/06/07	Ore 9.30 – 13.30	Sede ASCOM Vicenza Via ... Tel. ...
	Ordine del giorno	
	1.	Continuazione attività gruppo di lavoro
	2.	2° sintesi dei risultati dei gruppi
	3.	Incontro generale del gruppo referenziale
	4.	Pianificazione attività per prossimo appuntamento in Spagna a Murcia (19/20/21 settembre 2007)